



eg+ worldwide

**RUSH**

**DIGITAL** CONTENT PRODUCTION

**GOODSTORIES**

by eg+



WE SUPPORT

This is our **Communication on Progress**  
in implementing the principles of the  
**United Nations Global Compact.**

We welcome feedback on its contents.

Boulogne, le 31 novembre 2022

Mister Antonio GUTERRES  
Secretary General  
United Nations  
NEW YORK, NY 10017  
USA



Cher Monsieur le Secrétaire Général  
Chers Actionnaires

Par cette lettre, nous sommes personnellement très heureux de vous confirmer l'adhésion pleine et entière de EG+WORLDWIDE France au Programme Global Compact.

Depuis notre première adhésion, il y a plus de 12 ans, le 16 juin 2010, EG+WORLDWIDE France continue plus que jamais de soutenir les 10 principes du Pacte Mondial des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les conditions de travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Malgré les menaces du Coronavirus ou d'autres variants qui continuent à sévir dans le monde entier, nous conformons avec force et conviction notre engagement. Nos différentes enseignes GOODSTORIES by EG+ et RUSH, business units au même titre que EG+WORLDWIDE France au sein de la société juridique TBWA PROD, partagent complètement cet engagement.

Nous renouvelons notre volonté de faire progresser ces principes dans notre domaine d'influence et de les intégrer dans la stratégie de notre compagnie, sa culture commerciales et ses modes opératoires.

Nous vous communiquons dans le document-joint les réalisations et les engagements de notre société et de toutes ses business units dans ces domaines.

Vos dévoués

Frédéric ELKOUBI  
Gérant

Eric LECAM  
Gérant

52 avenue Emile Zola  
92100 Boulogne-Billancourt

T +33 (0)1 49 09 25 35

fr-contact@egplusww.com  
www.egplusww.com

# EG+WORLDWIDE FRANCE

## RUSH by EG+

## GOODSTORIES by EG+

### Communication sur le progrès

### pour le Global Compact November 2022

La société TBWA PROD, pour ses 3 Business Units  
EG+WORLDWIDE France, RUSH et GOODSTORIES by EG+  
représentée par ses deux gérants, Messieurs Frédéric ELKOUBI et Eric LECAM,  
ayant à fin octobre 2022 un effectif de 60 personnes  
pour un chiffre d'affaires annuel de 16 M€  
a adhéré au Pacte Mondial il y a plus de 12 ans, le 16 juin 2010  
et a renouvelé depuis lors chaque année son engagement.

Conscient de tous ses impacts  
aussi bien directs qu'indirects dans la chaîne de valeur de la communication,  
EG+WORLDWIDE France, RUSH et GOODSTORIES by EG+ se sont engagés dans une démarche  
structurante, pérenne et fédératrice pour l'entreprise et son environnement.

Nous décrivons ci-dessous les principales actions pratiques prises ou planifiées par notre société  
pour **mettre en œuvre les 10 principes du Pacte Mondial, pour chacune des quatre catégories,**  
**les objectifs fixés et les mesures des résultats atteints.**



This is our **Communication on Progress**  
in implementing the principles of the  
**United Nations Global Compact.**

We welcome feedback on its contents.

# PLAN

|         |                                                                                                                 |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Page 5  | <b>1-DROITS DE L'HOMME :</b>                                                                                    |
| Page 5  | <b>1.1 -ENGAGEMENT SOCIETAL</b>                                                                                 |
| Page 5  | <a href="#">Déclaration des Droits de l'Homme et la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail</a> |
| Page 6  | <a href="#">ROOM 13</a>                                                                                         |
| Page 6  | <a href="#">Délégué Syndical</a>                                                                                |
| Page 6  | <a href="#">Code de Conduite Fournisseurs</a>                                                                   |
|         |                                                                                                                 |
| Page 8  | <b>2- CONDITIONS DE TRAVAIL :</b>                                                                               |
| Page 8  | <b>2.1 CAPITAL HUMAIN</b>                                                                                       |
| Page 8  | <a href="#">Formation professionnelle</a>                                                                       |
| Page 8  | <a href="#">Plan de Formation Professionnelle</a>                                                               |
| Page 9  | <a href="#">Aucune discrimination</a>                                                                           |
| Page 9  | <a href="#">Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des Homme et des Femmes</a>                    |
| Page 9  | <a href="#">Guide de la Parentalité</a>                                                                         |
| Page 10 | <a href="#">Indice d'égalité professionnelle Femme –Hommes</a>                                                  |
| Page 10 | <a href="#">Contrat de génération</a>                                                                           |
| Page 12 | <a href="#">Amélioration des conditions de travail et Bien-être</a>                                             |
| Page 13 | <a href="#">Diffusion des bonnes postures pour travailler</a>                                                   |
| Page 14 | <a href="#">Favoriser l'emploi des personnes handicapées.</a>                                                   |
|         |                                                                                                                 |
| Page 17 | <b>3-RSE</b>                                                                                                    |
| Page 17 | <a href="#">Formation RSE</a>                                                                                   |
| Page 17 | <a href="#">Directrice du Développement Durable depuis 2008</a> , Catherine CAUSSADE.                           |
| Page 17 | <a href="#">Membre de la Commission développement Durable de l'AACC</a>                                         |
| Page 17 | <a href="#">ECOVADIS</a>                                                                                        |
| Page 18 | <a href="#">ECO SCORE Objets Publicitaires</a>                                                                  |
|         |                                                                                                                 |
| Page 20 | <b>4-PROCESS</b>                                                                                                |
| Page 20 | <a href="#">Sarbanes Oxley (SOX)</a>                                                                            |
| Page 20 | <a href="#">ISO 9001</a>                                                                                        |
|         |                                                                                                                 |
| Page 21 | <b>5-PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT</b>                                                                          |
| Page 21 | <a href="#">Immeuble HQE</a>                                                                                    |
| Page 21 | <a href="#">Consommations électriques</a>                                                                       |
| Page 21 | <a href="#">Papier recyclé</a>                                                                                  |
| Page 21 | <a href="#">Certifié FSC (Forest Stewardship Council) et PEFC (Pan European Forest Council)</a>                 |
| Page 23 | <a href="#">Indemnité Vélo et Forfait Mobilité</a>                                                              |
| Page 23 | <a href="#">Société de coursier écoresponsable</a>                                                              |
| Page 24 | <a href="#">Mini flottes Vélos et Trotinettes</a>                                                               |
| Page 24 | <a href="#">Bilan carbone selon les normes GHG</a>                                                              |
| Page 26 | <a href="#">Tri sélectif sur l'ensemble des sites</a>                                                           |
| Page 27 | <a href="#">Campagne interne Carbon Fighters</a>                                                                |
| Page 29 | <a href="#">Charte Développement Durable de l'AACC</a>                                                          |
|         |                                                                                                                 |
| Page 30 | <b>6- CONTRE LA CORRUPTION</b>                                                                                  |
| Page 30 | <a href="#">Formation ANTI BRIBERY</a>                                                                          |
| Page 30 | <a href="#">Code de Conduite des affaires</a>                                                                   |

## **1-DROITS DE L'HOMME :**

### **1.1 -ENGAGEMENT SOCIETAL**

- **EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES déclarent soutenir la Déclaration des Droits de l'Homme et la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux au travail et en particulier les conventions relatives à la protection des travailleurs et à l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.**

D'une façon générale, la politique de EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES en matière de ressources humaines et de problématiques liées aux droits de l'homme est déterminée, pour l'essentiel, par

le **droit du travail français**,

les accords de branche (convention collective de la publicité)

et le Règlement Intérieur de l'agence. Le Règlement Intérieur a été mis à jour, validé

par le CSE et communiqué à tous les salariés pour être en conformité avec les évolutions du droit du travail, dont les articles concernant les règles anticorruption (loi Sapin 2) et la procédure d'alerte, les politiques relatives à la protection des données personnelles et la mise à jour de la Charte NTIC et la mise en œuvre d'un dispositif de protection des données (Netskope)

Dans le cadre des dispositions prises par le Groupe TBWA auquel ils appartiennent, EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES ont mis en place des dispositions complémentaires concernant l'égalité Hommes/Femmes, l'emploi des personnes handicapées et l'emploi des seniors.

**Objectif : respecter 100% de ces droits**

**Mesure des résultats : objectif atteint**

100% des salariés sont volontaires et ont plus de 16 ans.

Procédure de réclamation en cas de problème (manager, DAF ou DRH, ligne directe auprès de la direction du groupe (maison mère aux USA), procédure d'alerte clarifiée dans la dernière mise à jour du Règlement Intérieur, deux interlocuteurs Harcèlement nommés dans la société. Sur la période du COP, aucun jugement de violation des droits de l'homme, ordonnance, amende ou autre évènement n'a été rapporté.



- Le Groupe TBWA\ auquel appartiennent EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES a lancé l'initiative ROOM 13** dans le monde entier pour aider des jeunes de 8 à 13 ans de banlieues défavorisées à s'épanouir dans l'art, à y trouver estime de soi et autonomie. En France, nous avons pu créer en 2011 un premier atelier ROOM 13 au sein du Collège de Lucie-Aubrac à Villetaneuse (Seine Saint-Denis), sous la direction d'un artiste peintre.

**Objectif : participer chaque année aux expositions et acheter des œuvres**

**Mesure des résultats : objectif atteint**

Chaque année, une exposition est organisée.



EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES s'inscrivent depuis 2007 dans l'étroite collaboration du réseau TBWA avec l'association ROOM 13. EG+ Worldwide a participé et acheté plusieurs œuvres lors des vernissages.

- Depuis février 2019, avec les élections du CSE de TBWA PROD, EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES ont un délégué syndical dont les droits sont bien évidemment respectés. Une Négociation Annuelle Obligatoire des salaires est organisée entre la Direction et le Délégué Syndical.**
- EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES font signer à leurs fournisseurs un Code Conduite les engageant à respecter les droits de l'homme, les droits du travail, les normes environnementales et la lutte anticorruption**

**Objectif : engagement signé depuis 2014 pour plus de 70% des achats**

**Mesure des résultats : objectif atteint** et dépassé sur le nombre de lettres d'engagement signées et contrôle avec les achats concernés.

En ce qui concerne les fournisseurs actuels : 93% des lettres d'engagement envoyées sont revenues signées. Les autres lettres sont en cours de signature.

Depuis janvier 2014, tout nouveau fournisseur signe systématiquement cette lettre d'engagement.

Un audit fournisseur à l'étranger a été fait par Intertek sur deux fournisseurs et les conclusions avaient été satisfaisantes.

Depuis 2020, tout nouveau fournisseur doit déposer ses différents documents juridique et financiers sur la plateforme e-attestation et signer un code de conduite. Ce Code de Conduite définit nos attentes en matière de conduite éthique de la part de nos Partenaires commerciaux. Nous nous engageons à traiter ces parties de façon juste et éthique, tel que stipulé dans notre Code de bonne Conduite Omnicom.

L'acceptation et le respect de ce Code est obligatoire pour l'ensemble des Partenaires commerciaux.

## TBWA\Prod

### Signature en ligne de notre code de conduite

Madame, Monsieur,

Dans le cadre de la Loi N°2016-1691 sur la transparence, la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique (Loi Sapin II), **TBWA PROD** comme l'ensemble des sociétés de TBWA Groupe demande à la plateforme en ligne [e-Attestations](#) de vous faire signer en ligne notre code de conduite.

**TBWA PROD** est engagé dans l'établissement de relations justes et éthiques avec ses fournisseurs et plus largement l'ensemble des partenaires commerciaux.

L'utilisation de la plateforme [e-Attestations](#) est gratuite et sécurisée et vous permettra de venir consulter et signer en ligne notre code de conduite.

Sans doute avez-vous déjà accès pour le dépôt de vos documents légaux. Le cas échéant, vous recevrez un email vous invitant sur la plateforme.

Nous vous demandons de bien vouloir prendre connaissance et signer notre code de conduite avant cette fin d'année 2020.

Si vous rencontrez la moindre difficulté sur la plateforme [e-Attestations](#), nous vous invitons à contacter directement le service support en ligne, accessible depuis la rubrique « aide et tutoriels ».

Comptant sur votre coopération,

La Direction juridique et conformité

NB : RDV sur le site [e-Attestations.com](#) en cliquant ici

Pièces jointes :

[Code de conduite TBWA PROD à destination de ses partenaires commerciaux](#)

[Code de bonne Conduite Omnicom](#)



## **2- CONDITIONS DE TRAVAIL :**

### **2.1 CAPITAL HUMAIN**

- **La formation professionnelle fait partie des priorités de l'agence. EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES dépensent largement plus que le minimum légal en formation.**

Plusieurs années avant que cela ne soit obligatoire, tous les salariés ont commencé à avoir un entretien d'évaluation annuelle avec leur supérieur hiérarchique, entretien au cours duquel ils définissent ensemble leurs objectifs en matière de formation et d'évolution professionnelle, et font le point sur les formations suivies précédemment. Par ailleurs, les salariés bénéficient de dispositions individuelles dans le cadre du CIF ou du DIF.

**Objectif : optimisation du plan formation**

**Mesure des résultats : objectif atteint.**

Alors que la loi a abaissé de 1.6% à 1% l'obligation légale de dépenses minimum de formation pour les entreprises de notre taille, EG+ a décidé de rester à un niveau minimum de 1.6% en 2016, de 1.3% de 2017 à 2019 et de remonter à 1,4% en 2020. Depuis 2021, nous sommes à 1.3%.

Dans le cadre du contrat ou de l'accord de génération le budget formation prévisionnel minimum pour les jeunes ou les seniors est de 8% alors que la société dépense en fait plus de 50% de son plan sur ces deux catégories.

- **EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES respectent les contraintes du droit du travail en matière de formation, ils définissent chaque année un Plan de Formation Professionnelle à l'intention de leurs collaborateurs sur lequel le CSE est consulté annuellement.**

Le Comité Social et Economique a été consulté sur les orientations de la formation professionnelle. La note finale 2021 et le projet 2022 ont été envoyés au CSE en juillet 2021 pour consultation.

Les deux réunions annuelles sur la période du COP de consultation du Comité Social et Economique sur le plan de formation ont bien eu lieu.

Le CSE a été consulté et informé plusieurs fois sur les modifications de la formation professionnelle continue. Les salariés ont reçu début 2020 une information leur rappelant les enjeux de la formation et leur proposant l'aide des responsables formation si besoin. Dans les compte rendus des réunions CSE, les salariés ont été relancés et informés sur le sujet.



- **Objectif : aucune discrimination à l'embauche, ni entre hommes et femmes, ni en matière de religion ou toute autre forme de discrimination**



**Mesure des résultats : objectif atteint** et contrôlé via le Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes

Affirmation de ce principe dans le règlement intérieur, affichage, vérification par le management lors des sélections d'embauche.

**EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES** ont élaboré et envoyé leur **Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes** à la Direction départementale du travail en juillet 2013 pour la première fois puis en décembre 2014 puis en septembre 2019 pour un plan triennal. Chaque année, un point est envoyé à la DIRECCTE et communiqué sur le site intranet de la société

Nous avons décidé alors d'axer nos efforts sur 3 axes

- La rémunération effective
- La formation
- Les conditions de travail

Des mesures et améliorations des conditions de travail ont été prises, en accord avec le groupe TBWA, au niveau des avantages hors salaire et des embauches :

- Le congé « enfant malade » est autorisé également pour les hommes depuis 2012
- Les 5 jours de congés accordés en cas de mariage ont été également ouverts aux personnes qui se paient
- La demi-journée « rentrée des classes » accordée aux femmes est aujourd'hui possible aussi pour les hommes

Des points annuels sont faits chaque année depuis 2014. Tous les engagements pris dans son Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle des Hommes et des Femmes ont bien été tenus. Ces points sont présentés au CE.

EG+WORLDWIDE FRANCE a élaboré et envoyé un **Guide de la Parentalité** à tous les salariés concernés début septembre 2013 puis en décembre 2014 et à tout nouveau parent au fur et à mesure de la parentalité.

Un nouveau point a été fait en 2017 et à chaque fois qu'il y a un nouveau parent, et tous les engagements étaient toujours tenus.

En janvier 2020, EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES ont calculé pour la première fois leur **Indice d'égalité professionnelle Femme –Hommes** et obtenu la note de 93 sur 100. En janvier 2021, pour la seconde année, l'excellente performance a été confirmée et améliorée de deux points en passant à 95 sur 100. Le score égalité Hommes Femmes est malheureusement tombé à 78 en 2022 pour des raisons purement mathématiques : plus de femmes agents de maîtrise ont été augmentées en 2021 pour rétablir un léger déséquilibre, et les effets pervers du calcul ont fait que cela a pénalisé le score global calculé début 2022.

### Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2020

|                                                                                                               | indicateur calculable<br>(1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------|----------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 1- écart de remuneration (en %)                                                                               | 1                                       | 3,6                    | 36             | 40                                       | 40                                                   |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)                  | 1                                       | 0,2                    | 35             | 35                                       | 35                                                   |
| 3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)                                       | 0                                       | INCALCULABLE           |                | 15                                       | 0                                                    |
| 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations                          | 1                                       | 4                      | 10             | 10                                       | 10                                                   |
| <b>Total des indicateurs calculables</b>                                                                      |                                         |                        | <b>81</b>      |                                          | <b>85</b>                                            |
| <b>INDEX (sur 100 )</b>                                                                                       |                                         |                        | <b>95</b>      | <b>/</b>                                 | <b>100</b>                                           |
| Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité. |                                         |                        |                |                                          |                                                      |

### Calcul de l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes 2021

|                                                                                                               | indicateur calculable<br>(1=oui, 0=non) | valeur de l'indicateur | points obtenus | nombre de points maximum de l'indicateur | nombre de points maximum des indicateurs calculables |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------|----------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 1- écart de remuneration (en %)                                                                               | 1                                       | 7,9                    | 31             | 40                                       | 40                                                   |
| 2- écarts d'augmentations individuelles (en points de % ou en nombre équivalent de salariés)                  | 1                                       | 5,0                    | 25             | 35                                       | 35                                                   |
| 3- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)                                       | 0                                       | INCALCULABLE           |                | 15                                       | 0                                                    |
| 4- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations                          | 1                                       | 4                      | 10             | 10                                       | 10                                                   |
| <b>Total des indicateurs calculables</b>                                                                      |                                         |                        | <b>66</b>      |                                          | <b>85</b>                                            |
| <b>INDEX (sur 100 )</b>                                                                                       |                                         |                        | <b>78</b>      | <b>/</b>                                 | <b>100</b>                                           |
| Le total des indicateurs calculables est ramené sur 100 points en appliquant la règle de la proportionnalité. |                                         |                        |                |                                          |                                                      |

- **Objectif : aucune discrimination à l'embauche ni toute autre forme de discrimination envers les seniors ou les juniors**

En 2010, EG+WORLDWIDE FRANCE a mis en place son premier Plan Seniors, sur 3 ans, ayant pour but de maintenir dans l'emploi les salariés de plus de 55 ans et d'aider les salariés de plus de 45 ans à organiser leur 2nde partie de carrière, en maintenant un niveau de satisfaction et de motivation dans leur fonction au sein de l'entreprise.

Chaque salarié concerné a été invité à une présentation du plan et a reçu un ensemble de documents

-un plan d'action décrivant la démarche globale de l'entreprise, ses objectifs et les dispositifs mis en place

- un support de préparation d'entretien à destination du salarié
- un formulaire d'entretien

Depuis lors, 100% des entretiens demandés ont eu lieu pour évaluer les perspectives de carrière, les besoins de formation, etc.

Depuis 2013, **EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES** se sont inscrits dans **le contrat de génération** développé par le groupe TBWA\FRANCE.

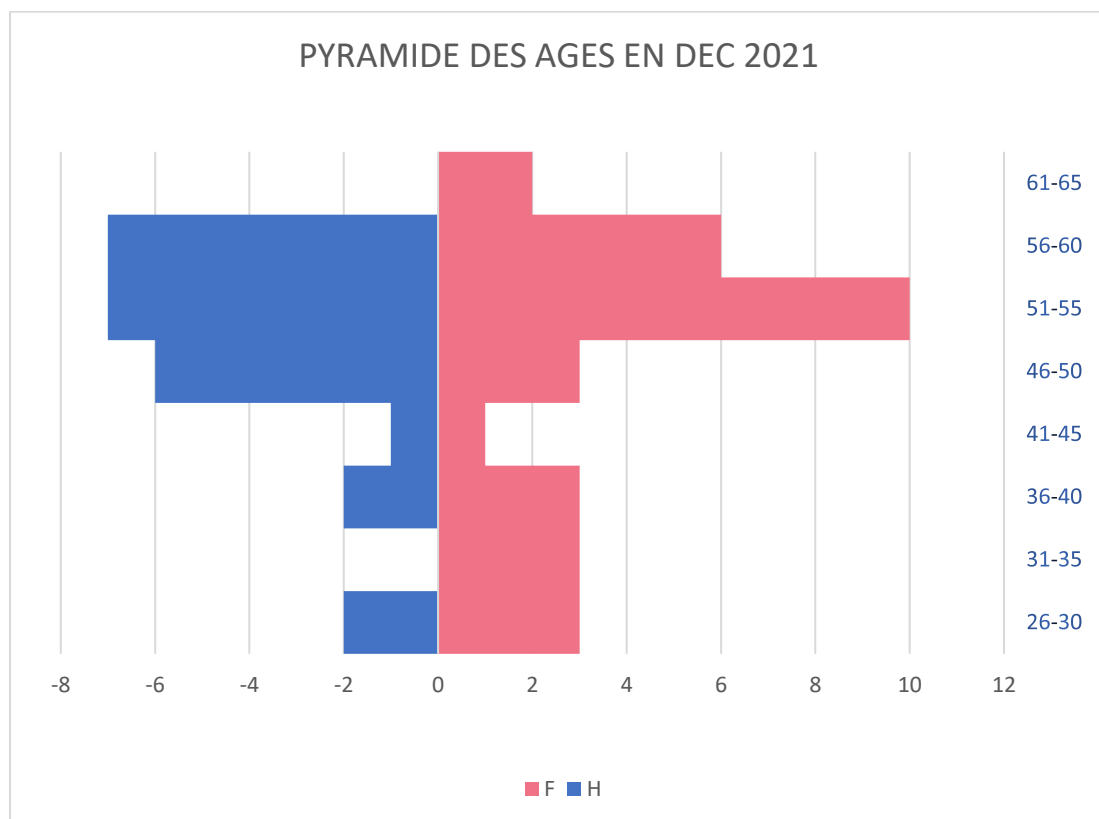
#### Mesure des résultats : objectif atteint

Ce contrat de génération dans la poursuite du Plan Seniors, en incluant maintenant les jeunes, est un des leviers de la politique de l'emploi. Ce contrat doit permettre de lutter contre 2 dysfonctionnements du marché du travail français : la précarité et le chômage des jeunes et le faible taux d'emploi des seniors. Ce plan s'appuie sur le recrutement et la transmission des savoirs et des compétences des seniors aux jeunes

A partir des informations que le Président et le Directeur Financier ont renvoyées, sur la base d'un diagnostic obligatoire réalisé au niveau du groupe, et dans la continuité du Plan Seniors, le groupe TBWA\France a établi un plan d'action triennal sur la mise en œuvre du contrat de génération dans le groupe.

Chaque agence dont EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES s'inscrivent dans ce plan et les objectifs du plan sont pris au niveau du groupe.

Par ailleurs, dans le cadre de ce contrat de génération, EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES ont augmenté le nombre de salariés de moins de 30 ans avec 7 contrats en décembre 2021.



- **Objectif : EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES souhaitent améliorer les conditions de travail et le bien-être au travail de ses salariés**

**Mesure des résultats : objectif atteint**

Des formations sont régulièrement organisées et ouvertes à tous. 25% des salariés de EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES y ont participé : webinaire sur les rythmes de travail et sommeil, séances de yoga ou de réveil musculaire, test auditifs, initiation à la sophrologie, gestion du sommeil...

**De :** Catherine Caussade (EGWW) <catherine.caussade@egplusww.com>

**Envoyé :** mercredi 16 juin 2021 17:31

**Objet :** Webinaire Rythmes de travail et sommeil, Comment d'adapter et récupérer ?

Chers tous,

Notre centre de médecine du travail, le CMPC, vous propose un webinaire "**Rythmes de travail et sommeil, Comment d'adapter et récupérer ?**" qui sera animé le mardi 22 juin de 16h à 17h par le Président de l'Institut National du Sommeil et de la Vigilance, le docteur Marc Rey.

Le webinaire abordera le thème du sommeil autour et l'impact de la crise sanitaire et des nouveaux modes de travail sur celui-ci.

Vous trouverez en pièce-jointe les détails du webinaire et les modalités d'inscriptions ainsi que les numéros d'adhérent au CMPC par agence si besoin.

Vous pouvez également suivre le lien pour vous inscrire ici

: [https://zoom.us/webinar/register/WN\\_nYWozTrxTQOsdX6pt4K\\_UA](https://zoom.us/webinar/register/WN_nYWozTrxTQOsdX6pt4K_UA)

**Bien cordialement,**

« **De :** Catherine Caussade

**Envoyé :** mardi 21 janvier 2020 17:13

**À :** [fr-all-users-egplusww@egplusww.com](mailto:fr-all-users-egplusww@egplusww.com)

**Objet :** Initiation à la sophrologie le 28 janvier - Silly - Qualité de vie au travail

Chers tous,

Dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail – QVT - nous organisons une journée autour du bien-être au travail et de la performance au travers d'une approche sophrologique : savoir se détendre et/ou développer son calme au quotidien grâce à des techniques simples et rapides

La sophrologie - créée dans les années 60 - est une méthode qui s'appuie sur la respiration, la détente du corps et la visualisation positive afin d'accéder rapidement à la détente mentale et retrouver un équilibre entre le corps et l'esprit.

Dans le cadre de l'entreprise, elle fournit des outils pour mieux gérer le stress et les émotions, développer la confiance en soi. Elle permet de vivre un quotidien plus positif, en tirant partie des ressources propres à chacun.

Cette approche de la sophrologie se déroulera sur le site de Silly, sous forme de 4 ateliers d'1h30 avec 12 personnes maximum.

Pour vous y inscrire, cliquez ici :

<https://doodle.com/poll/45syvzrmecqzet88>

Belle fin de journée «

Depuis 2019, du gel de bouche a été installé dans tous les WC pour améliorer l'hygiène de vie des nos salariés.

Depuis mai 2022, des distributeurs de protection périodique ont été installés dans les toilettes des femmes pour améliorer leur confort.



## « Amélioration RSE - bains de bouche

Catherine Caussade <catherine.caussade@tbwa-france.com>

Jeu 13/12/2018 17:51

À : xx@egplusww.com>

Bonjour à tous,

Vous l'avez sans doute remarqué, nous avons décidé d'améliorer le bien-être dentaire et l'hygiène de nos collaborateurs et visiteurs grâce à l'installation de distributeurs de bains de bouche, dans tous les WC de la rue de Silly.

Pour votre information, ci-dessous les recommandations de l'Union Française pour la Santé Bucco-Dentaire.

Des essais plus que positifs ont été réalisés au printemps. Et grâce aux économies négociées sur XX, nous avons pu investir sur ce nouveau projet.

Bon usage »

- **Objectif : EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES souhaitent améliorer les conditions de travail de leurs salariés en permettant à chaque salarié de connaître les bonnes postures pour travailler**

**Mesure des résultats : distribution à tous les salariés d'un guide pour connaître les bonnes postures au travail en particulier position sur la chaise et devant l'écran de travail.**

**Objectif atteint.** Par ailleurs, 100% des demandes du médecin du travail pour avoir un fauteuil, un rehausseur de pied ou un pause main spécifique ont été acceptées.

Les nouveaux bâtiments chez Ardéko depuis mai 2022 sont plus lumineux et espacés et ont été contrôlés par un ergonome.

Tous les bureaux sont équipés de climatisation.

- **Objectif : favoriser l'emploi des personnes handicapées.**



Moyens : Fidèle au principe d'égalité des chances, le groupe TBWA multiplie les actions en faveur des travailleurs handicapés. TBWA illustre son engagement par divers moyens :

- Le maintien dans l'emploi des salariés en situation de travailleur handicapé.
  - La création des clubs Entreprise et handicap du 92, et Handipublicité (collaboration avec l'Agefiph).
  - Création d'une plaquette et d'une affiche à destination des agences de la branche publicités dans le cadre de la Fédération de la pub.
  - Information et sensibilisation sur le handicap, en particulier lors de la semaine du Handicap, en novembre, développement de recours au secteur protégé. EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES et l'ensemble des agences du Groupe TBWA France organisent chaque année dans leurs locaux une journée de sensibilisation au handicap et de promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, proposant différents ateliers .
- Ces manifestations de sensibilisation des salariés aux handicap remportent un grand succès.

Des responsables Handicap ont été nommés au sein du groupe. Une communication sur chaque type d'handicap est faite régulièrement à l'ensemble des salariés.

- **De :** Catherine Caussade (EGWW) [catherine.caussade@egplusww.com](mailto:catherine.caussade@egplusww.com)

**Envoyé :** jeudi 24 juin 2021 10:40

**À :** Fr-allusers-egplusww <fr-allusers-egplusww@egplusww.com>

**Objet :** Juin - Les minutes handicap

Chères toutes, chers tous,

Le mois dernier nous vous avons présenté notre troisième vidéo sur le handicap invisible. Ainsi vous avez pu découvrir **La maladie de Crohn** à travers 10 « Vrai/Faux » pour lever les idées reçues sur ce handicap. Aujourd'hui, nous vous donnons rendez-vous pour une quatrième vidéo qui traitera du diabète.

**Le diabète**, qu'est-ce que c'est ?

Insuline, hyperglycémie, pancréas, maladie chronique, sucre...

Pour en savoir plus sur le diabète c'est ici : [👉 👉 👉](https://www.tbwa-groupe.com/files/Tbwa_Le_Diabete.mp4)

[https://www.tbwa-groupe.com/files/Tbwa\\_Le\\_Diabete.mp4](https://www.tbwa-groupe.com/files/Tbwa_Le_Diabete.mp4)

⚡ **Le saviez-vous ?**

Le nombre de personnes atteintes de diabète est passé de 108 millions en 1980 à 422 millions en 2014.



N'hésitez pas à contacter [les référents Handicap](#), ils ont pour mission de vous écouter et de vous orienter vers les personnes et institutions compétentes.

Retrouvez également toutes nos vidéos précédentes sur [l'intranet RH](#).  
Pour vous connectez à l'intranet n'oubliez pas le VPN ;)

L'équipe RH

- **De :** Catherine Caussade (EGWW) [catherine.caussade@egplusww.com](mailto:catherine.caussade@egplusww.com)

**Envoyé :** jeudi 28 janvier 2021 10:50

**À :** Fr-allusers-egplusww <[fr-allusers-egplusww@egplusww.com](mailto:fr-allusers-egplusww@egplusww.com)>

**Objet :** JANVIER - « LES MINUTES HANDICAP »

Chères toutes, chers tous,

Afin de continuer à vous informer sur le handicap, nous vous proposons un nouveau RDV mensuel en vidéo.

### **Les handicaps invisibles**

La particularité de ces vidéos est qu'elles vous présentent les 10 formes les plus fréquentes de handicaps invisibles en quelques minutes.

En effet, 80% des handicaps en France sont des formes de handicaps invisibles, et très peu de gens les connaissent et les considèrent.

### **Lever les idées reçues**

10 vidéos ludiques sous forme de vrai/faux, pour vous aider à lever les idées reçues sur ces formes de handicap.

Nous commençons ce mois-ci avec le handicap invisible lié aux troubles auditifs : 🖱🖱🖱

[https://www.tbwa-groupe.com/files/TBWA\\_LMDH\\_Les\\_Troubles\\_Auditifs.mp4](https://www.tbwa-groupe.com/files/TBWA_LMDH_Les_Troubles_Auditifs.mp4)

Rendez-vous le mois prochain pour un nouvel handicap invisible à découvrir.

L'équipe RH



EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES se sont inscrits dans le mouvement des agences de communication de l'AACC qui s'engageait à favoriser l'accès aux stages de 3ème en situation de handicap. Le premier stagiaire a été accueilli en avril 2017, opération reconduite en 2018 et 2019. En 2019, nous en avons accueilli deux.





« De : dominique chapuis <ulis.andre.citroen@gmail.com>

Envoyé : vendredi, avril 19, 2019 6:19 PM

À : Catherine Caussade

Objet : Re: Photos stages

Merci beaucoup pour les photos

Bintou et Joseph étaient épanouis à tel point qu'ils souhaitent recommencer.

Cela leur fait du bien de se plonger dans une autre ambiance que celle du collège avec ses petits tracas quotidiens.

Merci pour l'accueil que vous leurs avez réservé.

Je ne manquerai pas de vous envoyer leur rapport de stage. Bon week-end »



**Mesure des résultats : augmenter le nombre de personnes handicapées travaillant pour la société et le recours aux fournisseurs faisant travailler des handicapés, objectif atteint .** EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES ont diminué de 100% leur cotisation agefiph grâce à ses actions en faveur des handicapés : plus de 2 salariés handicapé dans les effectifs pour un engagement calculé de 2 : objectif donc atteint et dépassé / hausses du recours aux ateliers protégés / favorisation de l'intégration de stagiaires en situation de hanbdicap/ subvention versée à la Fédération des Aveugles et Amblyopes de France



Association reconnue d'utilité publique  
Décret du 27 août 1921

6, rue Gager-Gabillot - 75015 PARIS  
Tél : 01 44 42 91 91 Fax : 01 44 42 91 92  
[www.aveuglesdefrance.org](http://www.aveuglesdefrance.org)

## Attestation de versement

### 3-RSE

- EG+WORLDWIDE FRANCE a formé avec l'organisme Des Enjeux et des Hommes l'ensemble de ses commerciaux et personnels des services généraux, administratifs et ressources humaines  
Le programme de la **formation RSE** était :
  - Partager des références communes sur le développement durable
  - Avoir une vision synthétique des grands enjeux planétaires
  - Percevoir l'engagement des entreprises en général
  - Comprendre en quoi le développement durable est un enjeu pour le secteur de la communication
  - Préciser la mission des services généraux et identifier des pistes d'action pour
  - Connaître les éléments d'une politique d'achat responsable
- **EG+WORLDWIDE FRANCE a une Directrice du Développement Durable depuis 2008**, Catherine CAUSSADE.
- **EG+WORLDWIDE FRANCE a été membre de la Commission développement Durable de l'AACC depuis l'été 2014** de l'association des agences Conseils en Communication (AACC), jusqu'à la sortie du groupe TBWA de l'AACC en septembre 2019.
- EG+WORLDWIDE FRANCE a été audité par **ECOVADIS** en 2013 pour la première fois. Notre note était alors de 5/10 .

**Objectif : améliorer sa note Ecovadis**

**Mesure : objectif atteint en passant de 5/10 en 2013 à 7.5/10 à la dernière notation**

Nous avons réfléchi sur l'ensemble des actions déjà réalisées et en cours qui entraient dans ce cadre et identifié des points de progrès ou des projets. Lorsque nous avons été audités de nouveau en octobre 2021, nous avons amélioré notre notation en obtenant le niveau Platinum et avons obtenu le niveau de 7.5/10 sur l'ensemble des 4 items avec des notes de 60 à 80 selon les items.

ecovadis

**TBWA PROD SNC** has been awarded a

**Platinum medal**

as a recognition of their EcoVadis Rating - **OCT OBER 2021** -



# TBWA PROD SNC

France | Advertising and market research

Publication date: 9 Oct 2021

Valid until:

2021 **75** /100

99th

Percentile

## Overall score distribution

## HIGHLIGHTS

### Overall score

TBWA PROD SNC is in the top 1% of companies rated by EcoVadis in the Advertising and market research industry.

### Environment

TBWA PROD SNC is in the top 13% of companies rated by EcoVadis in the Advertising and market research industry.

### Labor & Human Rights

TBWA PROD SNC is in the top 1% of companies rated by EcoVadis in the Advertising and market research industry.

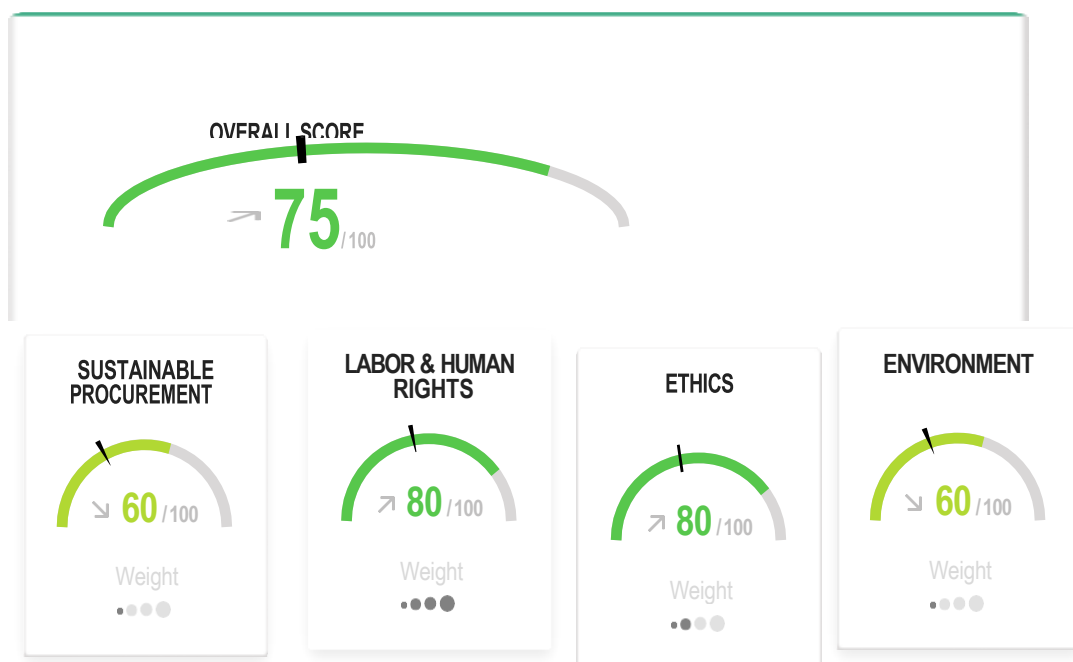
### Sustainable Procurement

TBWA PROD SNC is in the top 5% of companies rated by EcoVadis in the Advertising and market research industry.

### Ethics

TBWA PROD SNC is in the top 1% of companies rated by EcoVadis in the Advertising and market research industry.

**ecovadis**



- GOODSTORIES by EG+ a créé et développé en 2021 un **ECO SCORE** pour mesurer l'impact environnemental des objets média vendus à ses clients. .  
**Objectif : améliorer la sensibilité des clients à ECO SCORE et les aider à choisir les objets publicitaires les plus vertueux**  
**Mesure : l' ECO SCORE by Goodstories a été présenté à tous les clients de Goodstories et un tiers l'ont déjà adopté.**

Chaque fabricant doit signer et s'engager à respecter notre **charte éthique et environnementale**, faute de quoi il n'est pas référencé.

Pour chaque objet de votre catalogue, GOODSTORIES contrôle les **normes**, celles-ci sont archivées et à disposition .

Les personnalisations en **Europe**, plus particulièrement en **France** sont privilégiées.

Les objets du catalogue sont stockés dans des **bâtiments HQE** (Haute Qualité Environnementale).

GOODSTORIES a poussé plus loin cette démarche en concevant le premier **ECO SCORE** de l'objet média qui est proposé à ses clients en mission complémentaire.

Nous sommes tous parties prenantes dans la préservation de notre environnement.

GOODSTORIES a conçu un **ECOSCORE** permettant de mesurer l'impact environnemental, la traçabilité, le respect de la RSE lors des étapes de production, la conformité des objets publicitaires choisis par ses clients..



GOODSTORIES étudie le "cycle de vie" d'un objet selon plusieurs critères pondérés tels que le **pays d'origine**, le choix de **matières premières**, les **normes et labels**, la **recyclabilité**, la **durabilité** permettant de noter chaque objet sur une échelle de A à E.



- **Objectif : répondre aux critères de la loi **Sarbanes Oxley (SOX)**.**

Depuis 2006, EG+WORLDWIDE FRANCE est certifié SOX. Nous répondons aux questionnaires SOX chaque trimestre dans les domaines suivants :

Gestion humaine / Politique interne / Process de Reporting / Suivi des achats / Suivi des ventes / Process informatiques

**Mesure : objectif atteint**

Chaque année, les auditeurs externes vérifient le respect de ces contrôles

Objectif atteint une fois encore en 2021, nous sommes bien certifiés.

- **Objectif : EG+WORLDWIDE FRANCE voulait être certifié **ISO 9001** gage de la qualité de ses process.**

EG+WORLDWIDE FRANCE a initié en juin 2013 cette démarche ISO 9001

**Mesure des résultats : objectif atteint**, audit de confirmation

Objectif atteint, EG+WORLDWIDE FRANCE a été labellisé ISO 9001 en mars 2014 dès son premier audit et confirmé lors des audits suivants, chaque année, le dernier date de mai 2022



## 5-PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

- Le nouvel immeuble ARDEKO dans lequel nous sommes installés depuis mai 2022 est un **immeuble à Hautes Qualités environnementales**.  
Les eaux des toilettes sont des eaux **recyclées**.  
La consommation de chauffage et de climatisation est optimisée.  
**Actions prises pour diminuer les consommations électriques** : norme HQE de l'immeuble qui limite les amplitudes de température et permet d'économiser le chauffage et la climatisation, détecteurs de présence automatique pour tout l'éclairage de l'immeuble ARDEKO. Par ailleurs, l'électricité utilisée provient d'**énergie verte**.
- Utilisation de papier recyclé pour les besoins internes en bureautique**. Mails réguliers de relance et affichage au-dessus des photocopieurs pour inciter à **imprimer recto verso** et privilégier le noir et blanc à la place de la couleur. Programmation des ordinateurs pour imprimer à défaut en recto verso et en noir et blanc. Toutes les cartouches d'encre sont récupérées par un fournisseur externe qui les réutilise.
- EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES sont depuis 2011 certifié FSC (Forest Stewardship Council) et PEFC (Pan European Forest Council) sur ses 2 sites de production en France**. La société grâce à cette certification attribuée par le bureau Véritas garantit à ses clients un achat responsable de papier à partir de fibres de bois issues de forêts gérées durablement. Ces certifications de chaîne de traçabilité sont requises pour toute entreprise négociant des matériaux à base de bois certifié. Grâce à l'apposition sur les produits d'un numéro de certificat propre à chaque société certifiée, elles assurent un suivi du bois depuis la forêt jusqu'au client final.

Objectif : renouveler ce label à chaque échéance annuelle


Mesure des résultats : objectif atteint en septembre 2012 puis chaque année depuis. La dernière homologation date d'août 2022

- Certificat FSC

### FSC CERTIFICATES PUBLIC DASHBOARD

Search by Licence Code, Certificate Code, Organization Name, Local Name or State/Province

2022-11-02 00:01:03  
Data last updated



Certificate Type

Role

☐ Certificate holder

Certificate Status

☒ Valid

Certification Body

☐ BV

Country/Region

☐ FRANCE

Tree Species

☐ Sélectionner tout

Product

☐ Sélectionner tout

☐ P8 Printed materials

| Licence     | Certificate Code | Cert Status | CW DDS | Date From  | Valid To   | Organization Name | Role               | Site status | State/Province | Country/Region |
|-------------|------------------|-------------|--------|------------|------------|-------------------|--------------------|-------------|----------------|----------------|
| FSC-C107191 | BV-COC-009117    | Valid       | No     | 2021-10-10 | 2026-10-09 | TBWA/PROD         | Certificate holder | Valid       |                | FRANCE         |



- Certificat PEFC



## PEFC International database extract - Generated on 02.11.2022

This extract is provided for information purposes only and does not constitute by itself a valid proof of PEFC certification.

Verification link: <https://pefc.org/find-certified/details?cbResetParam=1&EID=E-ANFDJU&CID=C-LI7J7K&LID=L-9TRKM6>

### TBWA/PROD EG+ WORLDWIDE - FRANCE - BOULOGNE-BILLANCOURT

50/54, rue de Silly  
BOULOGNE-BILLANCOURT  
France  
VAT n°:

---

#### Certificate

N°: BV/CDC/6009117  
Subcertificate N°:  
Type: COC - Multisite  
Status: Valid  
Validity end: 09.10.2026

#### Issued by

Bureau Veritas Certification France (BVQI)  
Le Triangle de l'Arche, 9 Cours du Triangle  
92937 Paris La Défense  
France  
[info@bureauveritas.com](mailto:info@bureauveritas.com)  
+33141970205  
<https://www.bureauveritas.fr/>

---

#### PEFC Trademarks licence

N°: PEFC/10-32-2387  
Sublicence N°:  
Type: C - Forest related industries  
Status: Valid

#### Issued by

PEFC France  
Avenue de la République 8  
75011 Paris  
France  
[contact@pefc-france.fr](mailto:contact@pefc-france.fr)  
+33143465715  
<https://www.pefc-france.org/>



- **EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES** ont décidé en 2017 d'encourager leurs salariés à se rendre sur **leur lieu de travail en vélo** en instituant une indemnité kilométrique vélo, de 25 centimes par km parcouru et plafonnée au plafond fiscal de 200 euros par an par salarié. A partir de septembre 2020, un forfait **mobilité durable** plafonné à 400 € par an a été mis en place pour ceux qui sont en vélo, covoiturage, ou qui passent d'un transport polluant (voiture, moto...) à durable (vélo, covoiturage,...) .

**Objectif : inciter ses salariées à prendre le vélo pour travailler, lutter contre la sédentarité et contre la pollution**

**Mesure des résultats : objectif atteint.**

Fin 2017, 5 salariés ont bénéficié de cette mesure. Avec 9 bénéficiaires, ils étaient presque deux fois plus nombreux à en profiter de 2019 à 2021.

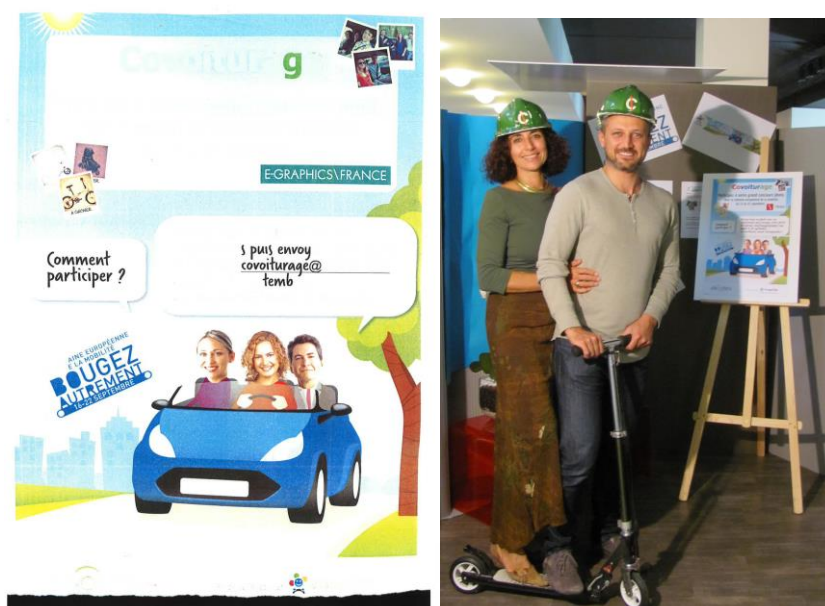


- **EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES font appel à une société de coursier qui a une politique RSE et a signé une charte volontaire de réduction des déchets.**



- **EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES ont une mini flotte de vélos et trotinettes à la disposition des salariés pour se déplacer écologiquement entre les différents bâtiments du groupe.**

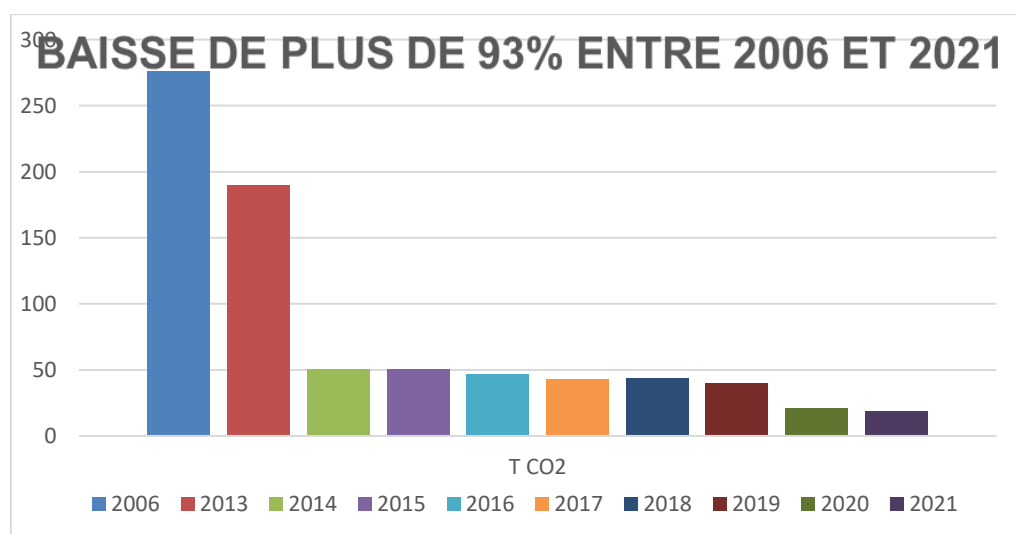
**Une campagne photo humoristique a été initiée au moment du lancement de cette flotte.**



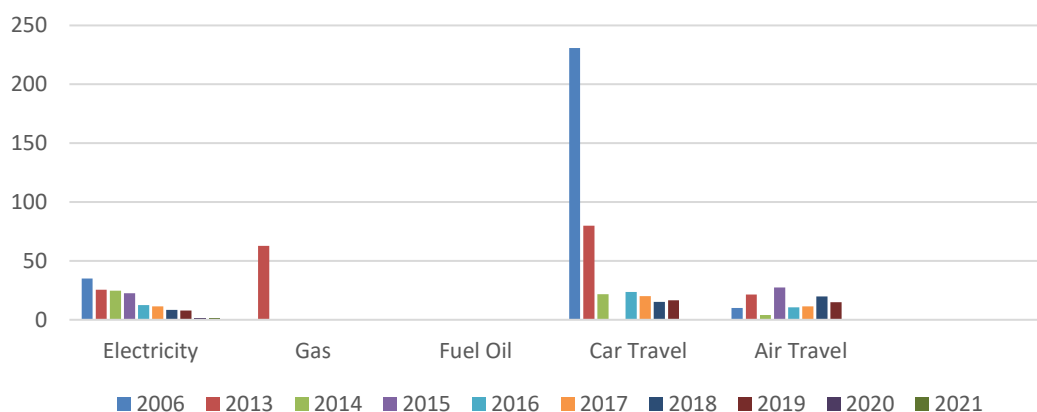
- Afin de concrétiser ses engagements pris depuis plusieurs années, EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES élaborent chaque trimestre **depuis 2006 un bilan carbone selon les normes GHG**. L'évolution de ce bilan montre que les actions prises par la société ont permis de réduire considérablement son empreinte Carbone

**Objectif : suivre la consommation Carbone de la société et diminuer d'au moins 30% la consommation entre 2006 et 2030**

**Mesure des résultats : objectif atteint et dépassé depuis 2010**



## EVOLUTION CONSOMMATION CO2 PAR NATURE DE 2006 A 2021



TBWA\

CARBON SURVEY

Reporting Period

1/1/21

12/31/21

Entity Name

TBWA PROD

Country

France

| Summary     | Total Consumption | Emissions (tCO2) | Cost (€) | Cost (US\$) |
|-------------|-------------------|------------------|----------|-------------|
| Electricity | 48 752 kWh        | 4                | 7 475    | 8 941       |
| Gas         | 0 kWh             | 0                | 0        | 0           |
| Fuel Oil    | 0 litres          | 0                | 0        | 0           |
| Car Travel  | 5 885 litres      | 14               | 8 420    | 10 071      |
| Air Travel  | 0 km              | 0                | 0        | 0           |
| TOTAL       |                   | 18               | 15 895   | 19 012      |

- Mise en place de **tri sélectif sur l'ensemble des sites** : gestion déchets papiers, piles, bouchons, polluants, cartouche de tuners faits depuis 2008. Tri des canettes et du plastique en cours d'étude.

En 2014, EG+WORLDWIDE France a mis en place sur son siège principal avec la société CANIBAL une machine pour recycler les bouteilles et les gobelets en carton d'une manière conviviale et ludique et tout en gagnant des points dans des établissements à démarche écologique ou en permettant de planter un arbre.





- Notre Groupe TBWA France a réalisé **une campagne interne afin de sensibiliser l'ensemble des salariés aux petits gestes du quotidien permettant de réduire nos émissions de CO2 : les Carbon Fighters**

Carbon Fighters est une communauté mondiale créée par le groupe TBWA pour lutter contre le Carbone dans l'environnement professionnel en préférant l'humour et l'originalité aux discours moralisateurs. Carbon Fighters résulte en une série d'actions simples illustrées de manière créative et humoristique pour convaincre sans les stigmatiser les salariés d'une entreprise d'adopter de bons réflexes pour diminuer leur impact environnemental.

Le site [www.carbonfighters.org](http://www.carbonfighters.org) permet de télécharger le kit de communication gratuitement afin de l'implanter dans son entreprise : stickers, affiches...



## Les 10 actes Carbon Fighters sont :

- Utilisez les transports publics
- Imprimez moins
- Réduisez le courrier postal
- Eteignez votre chauffage
- Eteignez vos lumières
- Recyclez
- Utilisez un mug (pas un gobelet plastique)
- Réduisez les dépenses de voyages
- N'oubliez pas d'éteindre vos ordinateurs
- Prenez les escaliers (pas l'ascenseur)

Les 10 visuels Carbon Fighters sont :



- **EG+WORLDWIDE FRANCE est signataire de la Charte Développement Durable de l'AACC (Association des Agences-Conseils en Communication) depuis 2008 et s'engage donc à en respecter ses 5 principes :**

1°) Continuer à informer les équipes sur les enjeux et les modalités opérationnels, notamment en mettant en place les informations Développement Durable labellisées AACC.

2°) Exiger systématiquement dans les cahiers des charges et propositions des fournisseurs des papiers recyclés ou provenant des filières PEFC ou FSC.

3°) Garantir qu'au moins 80% des éditions soient produites par des imprimeurs Imprim'Vert, FSC, PEFC ou certifiés ISO 14 001, ISO 9001

4°) Réaliser au moins 80% des tonnages imprimés en papier certifié FSC ou PEFC ou en papier recyclé

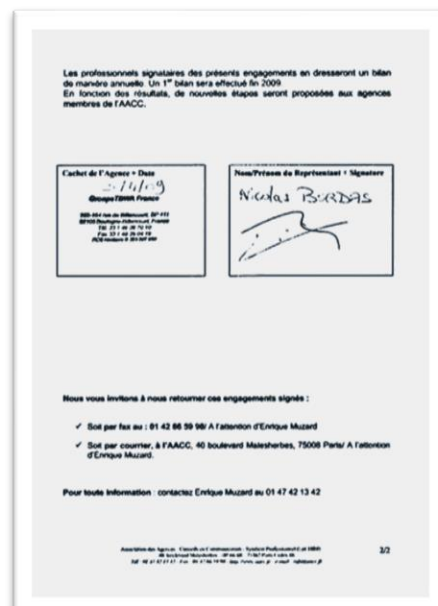
5°) Accompagner les partenaires dans l'intégration de ces nouvelles exigences d'achats responsables et être force de recommandation sur cette démarche auprès des clients.

**Objectif : respecter cet engagement en dépassant l'engagement de 80%**

**Mesure des résultats : objectif atteint et largement dépassé**

Dès 2009, la société dépassait les objectifs demandés de 80% puisqu'elle achetait et imprimait pour plus de 98% auprès de papetiers ou d'imprimeurs certifiés ou labellisés. Un contrôle est fait chaque année et la société continue à dépasser les 98%, les 2% restants étant dus à des demandes spécifiques des clients.

La société est sortie de l'AACC mais continue à appliquer et contrôler les principes de cet engagement.





## **6- CONTRE LA CORRUPTION**

- **EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES veillent à communiquer ces principes et processus de travail, avant toute collaboration, à leurs clients et prospects.**
- **Par ailleurs EG+WORLDWIDE FRANCE, RUSH et GOODSTORIES se conforment aux obligations du groupe OMNICON et donc aux principes de la Loi américaine Sarbanes Oxley (procédures garantissant une sécurité, une éthique et une transparence dans l'information financière).**

Dans ce cadre, elle s'engage trimestriellement à :

- Respecter les règles d'éthique et de transparence dans l'information financière
- À ne pas verser de « pots de vin » et à déclarer au groupe toute activité avec des pays ayant des fonctionnements économiques « corrompus »
- À tester ses procédures de contrôle interne.

Une formation e-learning contre la corruption pour lutter contre toute forme de corruption y compris extorsion de fonds et perception de pots de vin est imposée par OMNICON au Directeur Financier et Administratif et au Président d'EG+WORLDWIDE FRANCE depuis 2011 et à l'ensemble de ses salariés depuis 2012

**Objectif : 100% des salariés formés sensibilisés et formés aux règles d'éthique, de transparence et de non-corruption de la Loi Sarbanes Oxley**

**Mesure des résultats : objectif atteint avec la formation ANTI BRIBERY et les rappels trimestriels**

Ces formations sont suivies par webinar. Chaque nouveau salarié reçoit un mail l'invitant à suivre cette formation et il doit aller jusqu'au bout de la formation pour valider son diplôme « cours anti-corruption ». La DRH et la DAF sont averties si un nouveau salarié n'a pas validé la formation et font en sorte que le salarié valide sa formation.

Les auditeurs SOX vérifient chaque année que cet engagement est bien tenu

- **La société a un Code de Conduite des affaires**

**Objectif : 100% des salariés ont reçu ce Code de Conduite**

**Mesure des résultats : objectif atteint**

Chaque nouveau salarié signe une feuille certifiant qu'il a reçu un certain nombre de documents. Chaque trimestre, les contrôles SOX vérifient sur 3 tests aléatoires que ce Code a bien été reçu. Les auditeurs SOX vérifient chaque année que cet engagement est bien tenu. Par ailleurs, régulièrement, la DAF, la DRH ou le Directeur Informatique envoient un mail à tous les salariés pour en rappeler quelques principes d'actualité.

